

## ABSTRAKSI

**Sumardiono, Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi, Studi pada Karyawan Kontrak PTPN XIII (Persero) Kembangan Kalimantan Barat.**

**(Dibimbing oleh Drs. Agus Haryadi . M.Si dan Drs. Sudaryoto, MS)**

Dalam lingkungan operasional perusahaan, *turnover* kerap terjadi. Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Dampak dari timbulnya aktivitas *turnover* tersebut akan mempengaruhi berbagai aktivitas kerja yang terdapat pada perusahaan dan dapat juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan secara keseluruhan. Menurut Mobley (1986), dampak negatif yang dirasakan oleh perusahaan akibat terjadinya *turnover* merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah karyawan diantaranya adalah keadilan organisasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membahas pengaruh pangsung keadilan organisasional dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan, pengaruh tidak langsung keadilan organisasional dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah melalui komitmen organisasional. Pengambilan data dilakukan pada bulan Agustus 2013. Data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup data primer dan data sekunder. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak pada PTPN XIII (Persero) Kembangan Kalimantan Barat yang berjumlah 161 karyawan. Sedangkan metode pengambilan menggunakan *convenience dan judgment sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan faktor kemudahan dan menggunakan pertimbangan tertentu, dengan jumlah sampel sebanyak 120 karyawan. Metode analisis data meliputi Analisis Deskriptif, dan Analisis Kuantitatif dengan teknik *Path Analysis*.

Hasil penelitian menemukan bahwa 1) Keadilan organisasional berpengaruh negatif secara langsung terhadap keinginan berpindah karyawan, 2) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif secara langsung terhadap keinginan berpindah karyawan, 3) Keadilan organisasional berpengaruh negatif tidak langsung terhadap keinginan berpindah karyawan melalui komitmen organisasional, dan 4) Kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif tidak langsung terhadap keinginan berpindah karyawan melalui komitmen organisasional.

*Kata Kunci : keadilan organisasional, kepuasan kerja, keinginan berpindah, komitmen organisasional*